

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Teologická fakulta  
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V NESTÁTNÍCH  
NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍCH V JIHOČESKÉM KRAJI

Autor práce: Ing. Jaroslava Pupíková, DiS  
Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.  
Studijní obor: Sociální a charitativní práce  
Forma studia: kombinovaná

2022

Prohlašuji, že jsem autorkou této bakalářské práce a že jsem ji vypracovala pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.

V Českých Budějovicích 31. 3. 2022

.....  
Jaroslava Pupíková

## **Poděkování**

Velmi děkuji za trpělivost, cenné rady a odborné vedení bakalářské práce panu Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D.

# Obsah

<i>Úvod</i> .....	5
<b>1</b> <i>Vymezení základní terminologie</i> .....	7
1.1 Osoby se zdravotním postižením .....	7
1.2 Zdravotní postižení .....	9
1.3 Vymezení osob se zdravotním postižením v české legislativě.....	10
<b>2</b> <i>Zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i> .....	12
2.1 Význam práce pro člověka .....	12
2.2 Legislativní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	12
2.3 Povinnosti zaměstnavatelů .....	14
2.4 Demotivační faktory ovlivňující zaměstnávání osob se zdravotním postižením .	15
2.4.1 Demotivační faktory z pohledu osob se zdravotním postižením.....	15
2.4.2 Demotivační faktory z pohledu zaměstnavatele.....	17
2.5 Státní politika zaměstnanosti .....	18
2.5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	18
2.5.2 Nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	20
2.5.3 Nástroje podpory zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	21
<b>3</b> <i>Nestátní neziskové organizace</i> .....	23
3.1 Neziskový veřejný sektor .....	23
3.2 Neziskový soukromý sektor.....	23
3.2.1 Členění nestátních neziskových organizací.....	24
3.2.2 Význam a přínos nestátních neziskových organizací .....	26
<b>4</b> <i>Jihočeský kraj</i> .....	28
4.1 Socio-demografické údaje .....	28
4.2 Problematika nezaměstnanosti .....	29
<b>5</b> <i>Analýza získaných údajů</i> .....	31
<i>Závěr</i> .....	38
<i>Zdroje</i> .....	40
<i>Seznam použitých zkratek</i> .....	44
<i>Seznam grafů a tabulek</i> .....	45
<i>Abstrakt</i> .....	46
<i>Abstract</i> .....	47

## Úvod

Předložená bakalářská práce vychází z dlouhodobé angažovanosti autorky v problematice osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) a práci v nestátních neziskových organizacích (dále jen NNO). Několik let se mimo jiné věnuje oblasti zaměstnávání osob se sluchovým postižením a také tvorbě krajských plánů vyrovnávání příležitostí OZP, které jsou zaměřené na zajištění rovného přístupu a odstraňování bariér v důležitých oblastech jejich života, kam také náleží otázka zaměstnávání.

Většina jejich pracovních kolegů jsou OZP, jelikož pracuje v nestátní neziskové organizaci, která zaměstnává více jak 50 % těchto osob. Velmi si uvědomuje, jak je pro ně práce významnou a důležitou součástí života. Nejen, že představuje určitý zdroj finančních prostředků, ale dává jim možnost seberealizace, posiluje jejich sebevědomí a umožňuje sociální styk s okolím.

Veškeré trhy (tedy i trh práce) v moderních typech „smíšených“ ekonomik jsou legislativně upraveny a regulovány státem. Rozsah regulace a komplikovanost legislativních úprav trhu práce jsou ale mimořádné a charakterizuje je řada specifických momentů. Je tomu tak proto, že garantované právo na práci se v dnešním pojetí chápe jako jedno ze základních lidských práv a svobod, které je rovněž jednou z nejvýznamnějších součástí nezcizitelného práva jedince na důstojný život. Ochrana jednotlivců před nezaměstnaností, povinnost státu zabezpečovat plnou zaměstnanost a úsilí zaměstnat znevýhodněné osoby, kam se mj. řadí i skupiny jedinců se zdravotním postižením, tak vytváří předpoklady pro realizaci politiky zaměstnanosti, představující integrální součást sociální a hospodářské politiky státu. Jejím cílem je umožnit každému praceschopnému jednotlivci výdělek k zajištění existence, dosáhnout humanizace pracovního procesu, podmínek a mezilidských vztahů. Nedílnou součástí takto nastavené politiky zaměstnanosti je zajistit pracovní uplatnění na trhu práce znevýhodněným jedincům se zdravotními handicapy, což se mj. také vyvíjí od sociální odpovědnosti zaměstnavatelů, ale i široké participaci NNO. Ty za těchto podmínek vstupují do různých rolí od poradenské (konzultační) a zprostředkovatelské činnosti až po zaměstnavatele těchto zmíněných osob.

Z výše uvedených důvodů v rozvinutých ekonomikách v posledních letech akceleruje dimenze významu integrace znevýhodněných osob prostřednictvím zaměstnávání v technicky přizpůsobeném pracovním prostředí, včetně manažerských metod s orientací na patřičný způsob komunikace s těmito osobami specifických podle patřičných handicapů, kam se řadí i zdravotní postižení. V mnoha případech jsme i svědky toho, že někteří zaměstnavatelé v rámci manažerské strategie se zaměřují na problematiku zaměstnávání výše zmíněných osob. Jednoznačně o tom svědčí narůstající vliv a pozice sociální ekonomiky rozvojem sociálního podnikání v rámci národního hospodářství. Značný podíl ve sféře sociální ekonomiky zastávají NNO, které se staly nedílnou součástí života v naší společnosti. Jsou „mostem“ mezi státem a občanem a do určité míry nahrazují roli státu v oblastech, kde stát nemůže nebo nechce zasahovat. Věnují se ochraně přírody, pracují s dětmi a mladými ze sociálně znevýhodněných rodin, pečují či jinak pomáhají lidem se zdravotním postižením apod.

NNO sehrávají při zaměstnávání osob se zdravotním postižením významnou úlohu v rámci sociální ekonomie a teorie. V této souvislosti je nastavena hypotéza o angažovanosti NNO v rámci zaměstnávání OZP v Jihočeském kraji. Sledované údaje jsou získané z Úřadu práce a Českého statistického úřadu v Českých Budějovicích

a mapují období 2016–2020. Na základě těchto dat s využitím aplikace metody analýzy a komparace (srovnání) lze podat výklad, a tím potvrdit stanovenou hypotézu.

Práce je zpracována interdisciplinárním přístupem společenských disciplín, a to zejména teorie sociální politiky, sociální práce, managementu NNO, managementu lidských zdrojů a právních disciplín (oblast pracovního práva a politiky zaměstnanosti). Práce je orientovaná s ohledem na regionální dimenzi na Jihočeský kraj, v rámci kterého jsou vybrány a analyzovány údaje uvedené problematiky.

# 1 Vymezení základní terminologie

## 1.1 Osoby se zdravotním postižením

*„Lidé se zdravotním postižením tvoří významnou skupinu – minoritu – občanů České republiky. Na základě kvalifikovaných odhadů se jedná přibližně o 10% obyvatel ČR. Zdravotní postižení jako takové se však přímo dotýká mnohem vyššího počtu obyvatel, neboť většina lidí se zdravotním postižením žije v rodinách. Počet osob, které tak jsou v té či oné míře zasázeny důsledky zdravotního postižení, ať už ve sféře sociální, ekonomické, psychologické a dalších, je daleko vyšší.“<sup>1</sup>*

Není jednoduché definovat pojem osoba se zdravotním postižením s ohledem na skutečnost, že tito lidé tvoří jednotnou skupinu osob. Zdravotně postižení tvoří svébytnou, vnitřně velmi diferenciovanou skupinu (menšinu) občanů, která vykazuje řadu shodných charakteristik, odlišných od občanů bez zdravotního postižení.<sup>2</sup>

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením definuje OZP v článku 1 jako: *„Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“<sup>3</sup>*

Lze obecně konstatovat, že za osobu se zdravotním postižením je považován ten, kdo vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo dlouhodobému či trvalému zdravotnímu znevýhodnění má určité specifické potřeby či potřebuje individuální přístup. Pro používání pojmů v souvislosti s OZP se vychází ze základního principu *people first*, tedy používání pojmů lidé s postižením, lidé s handicapem apod., nikoli postižení, handicapovaní, což vede k tomu, že postižení je vnímáno jako hlavní, velmi často jediná charakteristika člověka.<sup>4</sup>

Podle Výběrového šetření osob se zdravotním postižením realizovaného v roce 2018 Českým statistickým úřadem ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky ČR žije v ČR 1.152 tisíc OZP, což představuje 13 % osob nad 15 let žijících v soukromých domácnostech. Ženy představují mírnou převahu (56 %), což je způsobeno tím, že se dožívají vyššího věku, který však přináší různé zdravotní problémy (viz Graf 1).<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> MICHALÍK, J. a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. IBSN 978-80-7367-859-3. s. 31.

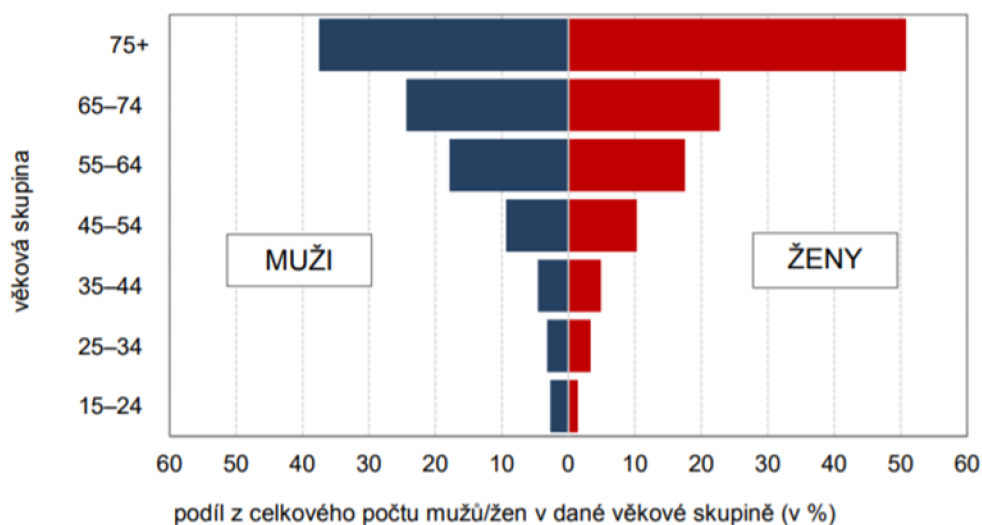
<sup>2</sup> Srov. Tamtéž, s. 32.

<sup>3</sup> Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Praha, 2011. IBSN 978-80-7421-037-2. s. 3.

<sup>4</sup> Srov. VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. Praha. [online]. [cit. 2021-09-14]. s. 11.

<sup>5</sup> Srov. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018. © Český statistický úřad. Praha, 2019. [online]. [cit. 2021-09-28]. s. 14–15.

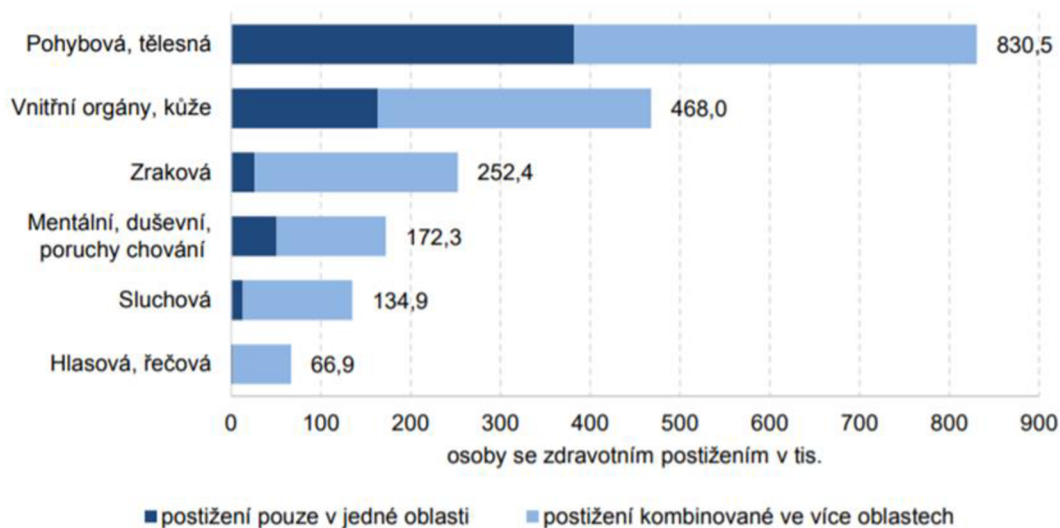
**Graf 1** – Podíl OZP z celkového počtu obyvatel podle věku a pohlaví



Zdroj: Český statistický úřad – Výběrové šetření OZP – 2018

OZP představují různorodou skupinu a jejich potřeby a potíže se také liší dle toho, v jaké oblasti se jejich zdravotní postižení projevuje. Jedno onemocnění nebo zdravotní omezení může zasahovat do více oblastí (viz Graf 2).<sup>6</sup>

**Graf 2** – Oblasti zdravotního postižení



Zdroj: Český statistický úřad – Výběrové šetření OZP – 2018

<sup>6</sup> Srov. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018. © Český statistický úřad. Praha, 2019. [online]. [cit. 2021-09-28]. s. 19.



## 1.2 Zdravotní postižení

Na vymezení pojmu zdravotní postižení má vliv postoj společnosti k OZP. V moderní době byly nejdříve tyto osoby zcela závislé na pomoci okolí prostřednictvím charity a dobročinnosti. Tento přístup, který je stále částečně uplatňován, neumožňuje ve své podstatě přijímat plnou právní osobnost člověka se zdravotním postižením a umožnit mu rozhodovat o sobě samém. Nejnovější sociální přístup, v rámci kterého je podporováno zejména samostatné rozhodování a rovná práva OZP, klade vyšší požadavky na společnost, která musí mít aktivní přístup a akceptovat opatření, která umožní odstraňovat překážky bránící OZP naplňovat jejich práva.<sup>7</sup>

Michalík při klasifikaci zdravotního postižení vychází z modelu dle převládajícího zdravotního postižení, které člení na:

- tělesné postižení
- mentální postižení (včetně poruch autistického spektra a duševního postižení)
- zrakové postižení
- sluchové
- řečové postižení (narušení komunikační schopnosti)
- kombinované postižení (kombinace různých druhů postižení)
- onemocnění civilizačními chorobami<sup>8</sup>

Světová zdravotnická organizace definuje postižení jako „...částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánů“. Stupeň handicapu postiženého je určován mírou jemu poskytované pomoci.<sup>9</sup>

V Mezinárodní Klasifikaci Poruch Disabilit a Handicapů MKPDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps ICIDH) v roce 1980 byly podle funkčních změn následkem zdravotního postižení definovány tři základní pojmy:

1. porucha (impairment) – změna je na úrovni orgánu či tělního systému
2. disabilita (disability) – změna je na úrovni celého jedince, která ho omezuje v některé činnosti
3. handicap – označení poruchy a disability při projekci do společenské roviny.

Při dalším znění MKF (Mezinárodní klasifikace funkční schopnosti, disability a zdraví) dochází ke změně terminologie těchto třech pojmů. Nová klasifikace rozlišuje pojmy – tělesné funkce (fyziologické funkce tělesných systémů včetně psychických), tělesné struktury (anatomické části těla – orgány, končetiny a jejich součásti), aktivity (úkol nebo činnost prováděné člověkem) a participace (zapojení se do životní situace), faktory prostředí, které mohou příznivě (facilitující působení) či nepříznivě (bariérové působení) působit na překonávání nepříznivého vlivu zdravotních poruch.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Srov. VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025*. Praha. [online]. [cit. 2021-09-14]. s. 11–12.

<sup>8</sup> Srov. MICHALÍK, J. a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. IBSN 978-80-7367-859-3. s. 34.

<sup>9</sup> Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. IBSN 978-80-7367-509-7. s. 12.

<sup>10</sup> Srov. VOTAVA, J. a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Univerzita Karlova v Praze. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009. IBSN 80-246-0708-5. s. 18–19.

### 1.3 Vymezení osob se zdravotním postižením v české legislativě

Je velmi náročné či nemožné pro celý právní řád přijmout jednotnou definici pojmu zdravotního postižení. Liší se s ohledem na resort, kde je pojem užíván. Různé definice nalezneme v pracovním právu, v právu sociálního zabezpečení či v antidiskriminačním zákoně.<sup>11</sup>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dle tohoto zákona v § 5, odstavci 6, se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.<sup>12</sup>

V zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, dle § 3 písm. g, se zdravotním postižením rozumí „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby*“.<sup>13</sup>

Podle § 67 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jsou OZP fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

1. invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením),
2. invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo
3. zdravotně znevýhodněnými

Za osobou zdravotně znevýhodněnou se dle tohoto zákona považuje fyzická osoba, která má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické či smyslové schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.<sup>14</sup>

Dle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní: „*jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %*“.<sup>15</sup>

Pracovní schopnost je chápána jako schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.<sup>16</sup>

Zákon č. 155/1995 Sb., v § 39, odst. 2 vymezuje stupně invalidity, jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

1. nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně
2. nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
3. nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

<sup>11</sup> Srov. MICHALÍK, J. a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. IBSN 978-80-7367-859-3. s. 69.

<sup>12</sup> Srov. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), § 5, ve znění platném k 1. 1. 2018.

<sup>13</sup> Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, § 3, ve znění platném k 1. 7. 2019.

<sup>14</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>15</sup> Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39, ve znění platném k 1. 8. 2021.

<sup>16</sup> Srov. Tamtéž, § 39.

Pokles pracovní schopnosti je tímto zákonem v § 39, odst. 3 charakterizován jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.<sup>17</sup>

Míra poklesu pracovní schopnosti je uvedena ve vyhlášce č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity.

Posuzování poklesu pracovní schopnosti má několik hledisek:

1. zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
2. zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav, což je stav ustálený na úrovni, která umožňuje pojištěnci vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti,
3. zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován, čímž se rozumí, zda nabyt schopnosti a dovednosti umožňující mu vykonávat výdělečnou činnost bez zhoršení zdravotního stavu vlivem takové činnosti,
4. schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
5. schopnost využití zbytkové zachované pracovní schopnosti,
6. v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Srov. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39, ve znění platném k 1. 8. 2021.

<sup>18</sup> Srov. Tamtéž, § 39.

## 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 2.1 Význam práce pro člověka

Práce je pro člověka předpokladem a současně nástrojem seberealizace. Z hlediska přínosů má práce význam:

*Existenční a materiální* – obdržená odměna, mzda za odvedenou práci umožňuje člověku zpřístupnění jiných produktů nutných k jeho existenci.<sup>19</sup>

*Rozvojový a tvořivý* – rozvoj duševní i tělesné schopnosti člověka a umožnění tvůrčím způsobem realizovat jeho představy o světě i výsledcích a funkčních produktech lidské činnosti.

*Kooperační a socializační* – člověk při své práci navazuje na práci dalších lidí, spolupracuje s nimi, učí se je respektovat a komunikovat s nimi, vrůstá tím do pracovní skupiny a začleňuje se do společnosti.

*Estetický a kulturní* – vytváření i používání produktů člověkem odráží určitá individuální estetická kritéria překračující i do oblasti umělecké tvorby, přetrvávají v povědomí společnosti a v její kulturnosti.

*Relaxační* – práce dává člověku příležitost k činnostem, které ho emocionálně obohacují, přináší mu potěšení.

Novosad význam práce shrnuje a konstatuje, že „práce je smysluplná a cílená tělesná a duševní činnost zaměřená na výdělek, obživu, sebeučení či seberozvoj, uspokojování materiálních i duchovních potřeb každého člověka.“<sup>20</sup>

Pro OZP neznámá práce jen zdroj příjmu, ale je jedním z nejdůležitějších nástrojů integrace a prevence sociálního vyloučení. Tyto osoby na trhu práce patří mezi nejzranitelnější skupinu, a proto je jejich zaměstnávání podporováno řadou nástrojů. Jedná se o prvky aktivní i pasivní podpory zaměstnanosti v kombinaci s pobídkovými i sankčními opatřeními.<sup>21</sup>

Dle kvantitativního výzkumu, který provedl Výzkumný ústav práce a sociální věci (r. 2000) v ČR mezi 2 084 OZP ve věku 18–65 let, považovalo 72 % respondentů práci jako důležitý zdroj obživy, pro 62 % je důležitá vzhledem k možnosti setkávat se s dalšími lidmi. V 59 % pak byla hodnocena možnost „být potřebný/potřebná“ a možnost „nesedět pouze doma.“<sup>22</sup>

### 2.2 Legislativní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na trhu práce jsou OZP poznačovány jako znevýhodněné a náleží k rizikové či ohrožené skupině. Vyskytuje se u nich vysoká míra nezaměstnanosti i bez ohledu na jejich vzdělání. Mají problém si práci najít, anebo někteří nejsou schopni si práci udržet.

Ke zlepšení situace znevýhodněných osob má přispět zakotvení určitých povinností a podmínek v zákonech dané země a na mezinárodní úrovni v různých chartách

<sup>19</sup> Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. s. 45.

<sup>20</sup> Tamtéž, s. 46.

<sup>21</sup> Srov. VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. s. 11–12.

<sup>22</sup> Srov. PROCHÁZKOVÁ, L. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita Brno. 2015. ISBN 978-80-210-8135-2. s.58–59.

a listinách o právech postižených lidí. Je možné se setkat se zákazem diskriminace lidí na základě postižení, právem všech lidí na vzdělání, na integraci či povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Ve Všeobecné deklaraci lidských práv vydanou Chartou OSN v r. 1948 byla nejdříve vyslovena otázka rovnosti – čl. 1 uvádí: „*Všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech.*“ Evropská sociální charta z r. 1961 vydaná Radou Evropy poprvé zmiňuje právo na zaměstnání OZP, poukazuje na existenci určité skupiny osob, které vyžadují v některých oblastech zvláštní ochranu.<sup>23</sup>

Oblast zaměstnávání OZP je řešena v článku č. 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením „Práce a zaměstnávání“. Je zde uvedeno, že tyto osoby mají právo na práci na rovnoprávném základě s ostatními, mají *právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením.* Článek se dále zabývá zákazem diskriminace z důvodu zdravotního postižení ve všech otázkách spojených se zaměstnáním, zdůrazňuje důležitost odborného a profesního poradenství a služeb zprostředkování práce. Poukazuje na podporu zaměstnávání OZP v soukromém sektoru, ale i podporování příležitostí k samostatné výdělečné činnosti.<sup>24</sup>

V Listině základních práv a svobod v čl. 29 je uvedeno, že OZP mají „*právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky*“ a „*právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“<sup>25</sup>

Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, pracovní podmínky a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou v české legislativě vymezeny v **zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** v platném znění. Zákon upravuje zabezpečování politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (§ 1). Řeší zprostředkování zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, zaměstnávání OZP, zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, aktivní politiku zaměstnanosti, výkon činnosti dítěte a kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti.

Podmínkami a pravidly zaměstnávání OZP se zabývá třetí část tohoto zákona, a to konkrétněji § 67–84. Je zde definována osoba se zdravotním postižením, řešena oblast pracovní rehabilitace, poskytování příspěvků zaměstnavatelům na podporu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením. Dále jsou uvedeny informace o chráněném trhu práce a uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, vymezena práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřadem práce.<sup>26</sup>

Pracovní právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli řeší další významný dokument, a to **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce** v platném znění. Řeší mimo jiné otázky pracovní doby, práci přesčas, poskytování platu, mzdy a odměny. Zaměstnávání osoby se zdravotním postižením je upraveno především v § 103 odst. 5, ve kterém je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajistit na své náklady technická a organizační opatření, jako je například úprava pracoviště, pracovních podmínek, zaškolení, zaučení apod. Dále zákoník uvádí, že v pracovních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace (§ 16).<sup>27</sup>

<sup>23</sup>Srov. OPATŘILOVÁ, D. PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením.* Brno: Masarykova univerzita Brno. 2011. IBSN 978-80-210-5536-0. s. 106.

<sup>24</sup> Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Praha, 2011. IBSN 978-80-7421-037-2. s. 2021.

<sup>25</sup> Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

<sup>26</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67-84, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>27</sup> Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 1. 7. 2021.

Mezi další právní předpisy, které se tematikou OZP zabývají, náleží:

**Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů,** upravuje poskytování peněžitých dávek OZP určeným ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkaz osoby se zdravotním postižením s uvedením jeho výhod. Poskytovanými dávkami jsou příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku.<sup>28</sup>

**Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením** v platném znění, upravuje seznam druhů a typů zvláštních pomůcek určených OZP, na jejichž pořízení se poskytuje příspěvek na zvláštní pomůcku, dovednosti vodícího psa, vzory průkazu a dočasného průkazu a symboly označení osoby se zdravotním postižením, zdravotní stavy, které lze považovat za podstatné omezení schopnosti pohyblivosti a orientace pro účely přiznání průkazu osoby se zdravotním postižením.<sup>29</sup>

**Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek** upravuje v § 38 zadávání vyhrazených veřejných zakázek, kterých se mohou zúčastnit pouze dodavatelé zaměstnávající na chráněných pracovních místech podle zákona o zaměstnanosti alespoň 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Tím je podporováno zaměstnávání OZP a jejich uplatnění na trhu práce.<sup>30</sup>

Dále opětovně zmiňuji **zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)** v platném znění, který v předmětu úpravy (§1) vymezuje zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života, odměňování, členství a činnostech v odborových organizacích, radách zaměstnanců, organizacích zaměstnavatelů, v profesních komorách včetně výhod, které organizace a veřejnoprávní korporace svým členům poskytují. Dále je zakázána diskriminace ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy a přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, jsou-li nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.<sup>31</sup>

### 2.3 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v průměru více než 25 zaměstnanců (s výjimkou příslušníků a vojáků z povolání ve služebním poměru, obecní policie, inspektorů báňských úřadů a výjezdových skupin poskytovatelů záchranné služby) mají za povinnost zaměstnávat OZP. Tento podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Zákonnou povinnost mohou plnit také odběrem výrobků nebo služeb od takzvaných chráněných dílen či odvést patřičnou finanční částku do státního rozpočtu. Nedojde-li ke splnění povinnosti vypočítat plnění, vyplnit příslušný tiskopis a včas odvést povinnou částku do státního rozpočtu, je toto počínání považováno za porušení zákona

<sup>28</sup> Srov. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, § 2, ve znění platném k 1. 3. 2020.

<sup>29</sup> Srov. Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění platném k 1. 3. 2020.

<sup>30</sup> Srov. Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, § 38, ve znění platném k 1. 6. 2021.

<sup>31</sup> Srov. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), § 1, ve znění platném k 1. 1. 2018.

s výraznou pokutou. Pokuta může dosáhnout až do výše 1 mil. Kč za nezaměstnávání zdravotně postižených osob. Za nesplnění oznamovacích povinností (např. nepodání předepsaného tiskopisu) může být pokuta vyměřena až do výše 100 tis. Kč.<sup>32</sup>

Možnosti plnění povinného podílu u zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 81. Povinnost plnění tohoto podílu je zaměstnávání OZP v pracovním poměru, odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% OZP, se kterými Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce) uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výroků nebo služeb od OZP, jež jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Další možností plnění je odvod do státního rozpočtu nebo vzájemná kombinace uvedených možností. Zaměstnavatelé jsou povinni rozšiřovat dle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání OZP, spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnaných OZP a vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP.<sup>33</sup>

## **2.4 Demotivační faktory ovlivňující zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Jedná se o faktory, které omezují možnosti zaměstnávání OZP na straně těchto osob i na straně zaměstnavatelů. Pro obě strany jsou demotivačními faktory všeobecně nízká úroveň vzdělání OZP a skutečnost, že tyto osoby nejsou jednodílnou skupinou. Nabízená pracovní místa neodpovídají typu postižení a vzdělanostní úrovni.<sup>34</sup>

### **2.4.1 Demotivační faktory z pohledu osob se zdravotním postižením**

#### *Potřeba přizpůsobit pracovní podmínky typu zdravotního postižení*

Naprostým základem je zkrácený pracovní úvazek různě časově rozložený, jelikož většina těchto osob není schopna zvládnout každodenní osmihodinovou pracovní dobu. Vhodným řešením je kombinace práce z domova s menší nutností výkonu práce v sídle zaměstnavatele.<sup>35</sup>

#### *Zvýšené náklady pro osobu se zdravotním postižením pro výkon práce*

Většina osob potřebuje při přepravě do zaměstnání každodenní osobní asistenci, kterou si musí zaplatit, či musí vynaložit zvýšené náklady na pohonné hmoty a opotřebení vlastního auta, jestliže jejich postižení neumožňuje užití veřejné dopravy. V praxi dochází také k situaci, kdy si osoba se zdravotním postižením musí sama zajistit potřebné kompenzační pomůcky, aby nepřišla o možnost být zaměstnána.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> Srov. BLATNÝ, R. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Advokátní deník*, 13. 2. 2020 [online]. [cit. 2021-10-29].

<sup>33</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 80-81, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>34</sup> Srov. Kolektiv autorů Centra vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o., Ostrava a Asociace Zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Praha. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. [online]. 2015. [cit. 5. 1. 2022]. s. 8.

<sup>35</sup> Srov. Tamtéž, s. 9.

<sup>36</sup> Srov. Tamtéž, s. 9.

### *Kvalifikace a nabízená práce*

OZP studující na speciálních školách, které byly zcela přizpůsobeny jejich potřebám, mají často problém s adaptací na prostředí, které takto ideální podmínky neposkytuje. Problém mají také vysokoškolsky vzdělaní, kteří ale nenachází uplatnění ve svém oboru, a tak studují další vysokou školu. Výsledkem je překvalifikovanost a žádná praxe, což je zaměstnavatelem vnímáno jako negativní faktor při výběru zaměstnanců. Ovšem těmto osobám jsou často nabízeny pracovní pozice, které neodpovídají dosaženému vzdělání či praxi. Jedná o manuální práce, úklid, hlídání (ostraha) apod., jsou špatně finančně ohodnocené, což je opět demotivující.<sup>37</sup>

### *Negativní důsledky spojené s pracovním poměrem*

V ČR často dochází k situaci, při které osobě se zdravotním postižením, která začala pracovat, je následně snížen stupeň invalidity spolu s invalidním důchodem či je důchod zcela odebrán. Dojde-li u této osoby důsledkem zhoršení zdravotního stavu ke ztrátě uzpůsobeného zaměstnání, vzniká problém se zpětným získáním invalidního důchodu a osoba se zdravotním postižením zůstává poměrně dlouho bez dostatečných finančních prostředků.

Je-li výsledkem jejího snažení stejná či ještě horší finanční situace, jako když nepracuje, je to pro osobu se zdravotním postižením demotivující.<sup>38</sup>

### *Rekvalifikační projekty*

Některé projekty na rekvalifikaci OZP nejsou často vybírány s ohledem na bilanční diagnostiku pro tyto osoby a s ohledem na trh práce a jeho potřeby. Mnohdy chybí i provázanost na konkrétní zaměstnavatele, kde by se rekvalifikace využila. Pokud není žádná pracovní nabídka, kde by bylo možné uplatnit nabyté znalosti a dovednosti, dochází k postupné ztrátě znalostí a dovedností získaných rekvalifikací a opět k demotivaci. Ke zvýšení účinnosti rekvalifikace lze využít institut příprava k práci dle § 72 zákona o zaměstnanosti. Pozitivní motivací pro OZP je skutečnost, že po dobu této přípravy jim náleží stejná výše podpory jako při rekvalifikaci.<sup>39</sup>

### *Nedostatečná informovanost OZP o výhodách, které mohou nabídnout zaměstnavateli*

OZP by měly být při individuální spolupráci na úřadu práce poučeny, aby při pohovorech v rámci výběrových řízení dokázaly zaměstnavateli vysvětlit, co pro něj zaměstnávání osoby se zdravotním postižením obnáší a jaké výhody mu může přinést.<sup>40</sup>

### *Nedostupnost práce v regionech – problém dopravy, asistence, chybějící služby a větší náklady*

V některých regionech s vysokou nezaměstnaností a okrajových regionech bez potřebné infrastruktury je pracovní uplatnění pro OZP často zcela nedostupné. Vyskytne-li se možnost pracovního uplatnění, bývá pro tyto osoby prakticky nevyužitelná, jelikož nejsou k dispozici navazující služby, které jsou předpokladem pro výkon zaměstnání. Jedná se především o velmi řídkou bariérovou dopravní obslužnost, chybějící možnost osobní a pracovní asistence, neexistence odborných konzultačních služeb, nákup a údržba kompenzačních pomůcek apod.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> Srov. Kolektiv autorů Centra vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o., Ostrava a Asociace Zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Praha. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. [online]. 2015. [cit. 5. 1. 2022]. s. 9.

<sup>38</sup> Srov. Tamtéž, s. 9–10.

<sup>39</sup> Srov. Tamtéž, s. 10.

<sup>40</sup> Srov. Tamtéž, s. 11.

<sup>41</sup> Srov. Tamtéž, s. 11.



## 2.4.2 Demotivační faktory z pohledu zaměstnavatele

### *Vysoká administrativní náročnost při zaměstnávání OZP*

Pro zaměstnavatele je proces vyřizování všech administrativních úkonů v souvislosti se zaměstnáváním OZP nepřehledný a velmi časově náročný. To může odradit zejména zaměstnavatele, kteří nemají zkušenost se zaměstnáváním OZP a v procesech se neorientují.<sup>42</sup>

### *Významný pokles motivační funkce daňových úlev*

Stávající výše snížení daně z příjmů o 60.000 Kč v případě zaměstnání OZP s těžkým zdravotním postižením resp. 18.000 Kč ročně byla uzákoněna v roce 2001. Z toho vyplývá, že jejich účinnost významně poklesla.<sup>43</sup>

### *Neinformovanost o možnosti využití zaměstnanců s různým stupněm invalidního důchodu a obecná neinformovanost o výhodách zaměstnávání OZP*

Zaměstnavatelé mají ze zákona povinnost zaměstnávat OZP, ale v praxi není dostatečně zajištěna jejich informovanost o možnostech, podmínkách a výhodách zaměstnávání těchto osob. Je pro ně obtížné tyto informace získat.<sup>44</sup>

### *Dopad snížení invalidního důchodu zaměstnance na zaměstnavatele*

Při snížení invalidity zaměstnance z III. stupně na stupeň I. či II. dojde u zaměstnavatele s méně než 50 % OZP ke snížení slevy na dani z příjmů z 60.000 Kč na 18.000 Kč a v případě zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci také ke zvýšení částky odvodu do státního rozpočtu. Pro zaměstnavatele s více než 50 % OZP vzniká nebezpečí ztráty možnosti poskytovat tzv. „náhradní plnění“, neboť osoba s invaliditou III. stupně se počítá jako 3 osoby s invaliditou I. a II. stupně, případně jako 3 osoby se zdravotním znevýhodněním. Přijde-li zaměstnavatel náhle o osobu s III. stupněm invalidity a nesplňuje proto podmínku zaměstnávat více jak 50 % OZP, přichází tím o výhody s tím spojené, což mu přináší nemalé potíže.<sup>45</sup>

### *Neschopnost zaměstnavatelů rozdělit jednu pracovní pozici na částečné úvazky pro několik zaměstnanců – OZP současně*

OZP nejsou ve většině případů schopni pracovat na normální pracovní úvazek (8 hodin denně, 5 dní v týdnu). Avšak při poptávce po těchto zaměstnancích zaměstnavatelé formulují svůj požadavek jako práci na plný úvazek, někdy i na směny. Jediným možným řešením je rozdělení pracovní pozice na menší úvazky tak, aby se o ni mohlo dělit několik OZP s částečným úvazkem.<sup>46</sup>

### *Rozdělní jedné pracovní pozice pro OZP na více úvazků představuje pro zaměstnavatele velmi zvýšenou administrativu bez kompenzace*

U každého zaměstnance s částečným úvazkem je vedena stejná pracovní evidence, včetně odvodů, jako u zaměstnanců na celý úvazek. Takovéto zaměstnávání se stává velmi komplikujícím a pro zaměstnavatele nezajímavým a nerentabilním.<sup>47</sup>

---

<sup>42</sup> Srov. Kolektiv autorů Centra vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o., Ostrava a Asociace Zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Praha. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. [online]. 2015. [cit. 5. 1. 2022]. s. 11.

<sup>43</sup> Srov. Tamtéž, s. 12.

<sup>44</sup> Srov. Tamtéž, s. 12.

<sup>45</sup> Srov. Tamtéž, s. 12.

<sup>46</sup> Srov. Tamtéž, s. 12–13.

<sup>47</sup> Srov. Tamtéž, s. 13.

### *Nedostatečná informovanost o OZP*

Zaměstnavatelé nemají patřičné informace o tom, že většina OZP může pracovat, neví, jaké druhy zdravotního postižení umožňují vykonávat zaměstnání, co všechno může osoba s určitým postižením dělat a jaké podmínky potřebují osoby s daným zdravotním postižením pro řádný výkon svého zaměstnání. Tato nedostatečná informovanost vyvolává u zaměstnavatelů obavy, které způsobují nezáměr o zaměstnávání OZP.<sup>48</sup>

## **2.5 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politiku zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., vytváří stát a podílejí se na ní další objekty činné na pracovním trhu, jimiž jsou zaměstnavatelé a odborové organizace. Při realizaci státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje s dalšími subjekty, kterými jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení OZP a organizace zaměstnavatelů. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Státní politika zaměstnanosti je rozdělena na pasivní politiku zaměstnanosti, která řeší poskytování podpory v nezaměstnanosti, a na aktivní politiku zaměstnanosti, která je souhrnem opatření, která směřují k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.<sup>49</sup>

### **2.5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uvedeny v § 104 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a jsou jimi rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

#### *Rekvalifikace*

Rekvalifikace je dle zákona o zaměstnanosti č. 425/2004 Sb. definována jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování, ale i získání kvalifikace pro osoby, které dosud žádnou kvalifikaci nezískaly. Mohou ji provádět pouze zařízení vymezená uvedeným zákonem.<sup>50</sup> Rekvalifikaci zajišťuje Úřad práce podle trvalého bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rozsah a obsah rekvalifikace musí odpovídat individuálním schopnostem a zkušenostem fyzické osoby. Při zařazování do rekvalifikace je důležité zohlednit zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti uchazeče či zájemce o zaměstnání. Úřady práce mohou hradit náklady na rekvalifikaci jednak uchazečům a zájemcům o zaměstnání, jednak zaměstnavatelům v rámci dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců na základě uzavřené dohody.<sup>51</sup>

#### *Investiční pobídky*

Investiční pobídky jsou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, charakterizovány jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti podporující vytváření nových pracovních

<sup>48</sup> Srov. Kolektiv autorů Centra vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o., Ostrava a Asociace Zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Praha. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. [online]. 2015. [cit. 5. 1. 2022]. s. 13.

<sup>49</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>50</sup> Srov. Tamtéž, § 108.

<sup>51</sup> Srov. ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2009. IBSN 978-80-7263-529-0. s. 43.

míst a rekvalifikací nebo školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Řídí se podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Školením se v tomto případě rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností odpovídajících požadavků stanoveným zaměstnavatelem.<sup>52</sup>

#### *Veřejně prospěšné práce*

Veřejně prospěšné práce jsou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definovány jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající především v úklidu a údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací, ale také obdobné činnosti prováděné ve prospěch obcí, státních či jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.<sup>53</sup>

Jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může poskytnout zaměstnavateli příspěvek až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance včetně zdravotního a sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.<sup>54</sup>

#### *Společensky účelná pracovní místa*

Jedná se o pracovní místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo je také považováno pracovní místo, které zřídil na základě dohody s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání, a to za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.<sup>55</sup>

#### *Překlenovací příspěvek*

Překlenovací příspěvek je příspěvek poskytovaný osobě samostatně výdělečně činné, která již není uchazečem o zaměstnání a byl jí poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo, a to na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které byl překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují náklady spojené s nájemným a službami s ním spojené, náklady na dopravu materiálů a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, který je ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost.<sup>56</sup>

#### *Příspěvek na zapracování*

Příspěvek na zapracování je poskytován zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti věnuje zvýšenou péči. Jedná se o uchazeče, kteří pro svůj zdravotní stav, věk nebo péči o dítě či z jiných vážných důvodů tuto péči potřebují. Příspěvek se poskytuje na základě dohody na dobu maximálně 3 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává.<sup>57</sup>

#### *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je Úřadem práce poskytován zaměstnavateli po uzavření dohody, jestliže zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu

<sup>52</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>53</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>54</sup> Srov. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktuální vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. IBSN 980-80-7478-921-2. s. 335.

<sup>55</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>56</sup> Srov. Tamtéž, § 114.

<sup>57</sup> Srov. Tamtéž, § 116.

týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován na dobu maximálně 6 měsíců a měsíčně činí na jednoho zaměstnance nejvýše polovinu minimální mzdy.<sup>58</sup>

## 2.5.2 Nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým OZP je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Jejich evidenci vede krajská pobočka Úřadu práce dle § 68 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V evidenci jsou zahrnuty identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů a údaje o právním důvodu na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a dále údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Po ukončení poskytování služeb dle uvedeného zákona či poté, co fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, musí krajská pobočka Úřadu práce údaje o této osobě znepřístupnit po dobu, než nastanou nové důvody pro další zpracování.<sup>59</sup>

### *Pracovní rehabilitace*

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., upravuje právo OZP na pracovní rehabilitaci, která je definována jako souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání. Je zabezpečována na základě žádosti osoby se zdravotním postižením krajskou pobočkou Úřadu práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky či může být pověřena jiná právnická nebo fyzická osoba k zabezpečení pracovní rehabilitace. Zahrnuje především poradenskou činnost související s volbou povolání či zaměstnání, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnávání nebo jinou výdělečnou činnost, dále zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Než se osoba zařadí do pracovní rehabilitace, je nutné přihlídnout k aktuální situaci na trhu práce a posoudit vhodnou formu pracovní rehabilitace pro danou osobu.<sup>60</sup>

V součinnosti s osobou se zdravotním postižením je nutné sestavit individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání na základě vyjádření odborné pracovní skupiny, která je složena ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP. Do pracovní rehabilitace mohou být také zařazeny osoby, které byly lékařem uznány za dočasně práce neschopné, a také fyzické osoby, které přestaly být invalidní a jejich zařazení není v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí.<sup>61</sup>

### *Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost*

Teoretická a praktická příprava zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

*Příprava k práci* je zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, definována jako cílená činnost trvající max. 24 měsíců, která směřuje k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků potřebných pro výkon jí zvoleného zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Je prováděna na pracovišti zaměstnavatele a individuálně přizpůsobená zdravotnímu stavu osoby se zdravotním postižením a může být využita podpora asistenta. Dále je prováděna na místech, která jsou vytvořena pro OZP v rámci příspěvku na zřízení

<sup>58</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>59</sup> Srov. Tamtéž, § 68.

<sup>60</sup> Srov. ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2009. IBSN 978-80-7263-529-0. s. 51.

<sup>61</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69, ve znění platném k 2. 8. 2021.

pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nebo na chráněném trhu práce, a ve vzdělávacích zařízeních státu, územně samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdruženích a dalších fyzických a právnických osob. V rámci přípravy k práci krajská pobočka Úřadu práce uzavírá dohodu mezi osobou se zdravotním postižením a dohodu se zaměstnavatelem, fyzickou či právnickou osobou.

*Specializované rekvalifikační kurzy* jsou realizovány za obdobných podmínek jako rekvalifikace dle § 109 zákona o zaměstnanosti.<sup>62</sup>

### **2.5.3 Nástroje podpory zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

V kapitole 2.3 jsou uvedeny povinnosti zaměstnavatelů vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Je však nutné představit i výhody, které vznikají při zaměstnávání OZP. Mezi hlavní nástroje podpory zaměstnavatele zahrnujeme příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a slevu na dani.

#### *Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením*

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením upravuje § 75 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., a je určen zaměstnavateli, který zřídil pro osobu se zdravotním postižením pracovní místo na základě dohody s Úřadem práce, která obsahuje zmíněným zákonem požadované údaje. Zřízené pracovní místo musí být obsazeno osobou se zdravotním postižením po dobu 3 let. Výše příspěvku je určována počtem a stupněm postižení zaměstnanců a může pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě zřízení 10 a více pracovních míst pro OZP může zaměstnavatel získat až desetinasobek a u těžších zdravotních postižení čtrnáctinasobek průměrné mzdy.<sup>63</sup>

#### *Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením*

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením upravuje § 76 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Je poskytován na základě dohody s Úřadem práce zaměstnavateli, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Roční příspěvek může činit maximálně 48.000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Prováděcím předpisem jsou stanoveny druhy provozních nákladů.<sup>64</sup>

#### *Příspěvek na podporu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením na chráněném trhu práce*

V rámci příspěvků pro zaměstnavatele je potřebné vymezit pojem *chráněný trh práce*. Chráněný trh práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců a kteří po splnění zákonem stanovených podmínek uzavřeli s Úřadem práce dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá na dobu 3 let

<sup>62</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 71–74, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>63</sup> Srov. Tamtéž, § 75.

<sup>64</sup> Srov. Tamtéž, § 76–77.

a při opětovném požádání do 3 měsíců před uplynutím této doby se dohoda uzavírá na dobu neurčitou. Příspěvek na podporu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je poskytován na skutečně vynaložené prostředky na mzdy či platy v měsíční výši 75 %. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 13.600 Kč u osob invalidních ve všech třech stupních a nejvýše 5.000 Kč u osoby zdravotně znevýhodněné. K příspěvku ještě zaměstnavateli náleží paušální částka 1.000 Kč na každou osobu se zdravotním postižením.<sup>65</sup>

#### *Sleva na dani*

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením náleží sleva na dani z příjmu, která dle § 35 zákona o dani z příjmů č. 586/1992 Sb., činí 18.000 Kč za každého zaměstnance s prvním či druhým stupněm invalidity a za každou osobu zdravotně znevýhodněnou. Za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením náleží zaměstnavateli sleva ve výši 60.000 Kč.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78, ve znění platném k 2. 8. 2021.

<sup>66</sup> Srov. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, § 35, ve znění platném k 1. 1. 2022.

### 3 Nestátní neziskové organizace

Hospodářství dané země je možné z hlediska sektorů členit na *ziskový* (tržní) sektor, který je souborem subjektů zakládaných s cílem dosáhnout zisk prostřednictvím statků prodávaných za tržní cenu, a *neziskový* (netržní sektor), který je souborem subjektů zakládaných s primárním cílem dosáhnout užitku mající většinou charakter veřejné služby. Tento se dělí na *neziskový veřejný sektor*, *neziskový soukromý sektor*, *sektor domácnosti* (není předmětem výkladu).<sup>67</sup>

#### 3.1 Neziskový veřejný sektor

Neziskový veřejný sektor (veřejný sektor, druhý sektor) představuje soubor subjektů, jež jsou zakládány s prvotním cílem dosáhnout přímého užitku. Zakladateli jsou veřejné subjekty – obce, města, státní orgány. Zakladatelé jsou sami neziskovými subjekty. Do zakládaných samostatných neziskových subjektů vkládají prostředky bez očekávání dosažení zisku, jelikož jsou zainteresovány na daném přímém užitku. Tento užitek nelze dosáhnout ziskovým způsobem a s ohledem na jeho rozsah a význam je nutné založit samostatný subjekt. Vložený majetek, který je vložen do neziskového veřejného subjektu, zůstává obvykle v držení zakládajícího veřejného subjektu. Subjekty, které tvoří neziskový veřejný sektor, se nazývají příspěvkové organizace.

Příspěvkové organizace jsou subjekty zřizované organizační složkou státu (ministerstvo) nebo územními samosprávnými celky (obce, kraje). Pokud jsou příspěvkové organizace zřízeny samosprávnými celky, jsou zapisovány do obchodního rejstříku. Zřizovatel svěřuje příspěvkové organizaci majetek k dosahování veřejně prospěšného účelu. Tato organizace majetek spravuje a dále hospodáří s majetkem, který v průběhu existence získala (jedná se např. dary, dědictví apod.). Veškerý majetek je ve vlastnictví zřizovatele.<sup>68</sup>

Mezi působící příspěvkové organizace náleží např. muzea, divadla, galerie, školy, nemocnice. Jedná se o projev výrazné přítomnosti státních institucí při zajišťování veřejně prospěšných aktivit. Do veřejné části neziskového sektoru náleží neziskové organizace typu organizačních složek, a to: *organizační složky státu* (např. ministerstva a jiné správní orgány státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Akademie věd, Úřad vlády ČR, Kancelář Veřejného ochránce práv) a *organizační složky územních samosprávných celků*.<sup>69</sup>

#### 3.2 Neziskový soukromý sektor

Neziskový soukromý sektor (třetí sektor) představuje soubor subjektů, které jsou zakládány s prvotním cílem dosáhnout přímého užitku. Do zakládaných soukromých neziskových subjektů (nestátních neziskových organizací – NNO) vkládají zakladatelé (soukromé subjekty) prostředky bez očekávání dosažení zisku, jelikož jsou

<sup>67</sup>Srov. BOUKAL, P. *Nestátní neziskové organizace*. Vysoká škola ekonomická v Praze. Praha: Oeconomica, 2009. IBSN 978-80-245-1650-9. s. 10.

<sup>68</sup> Srov. Tamtéž, s. 11.

<sup>69</sup> Srov. Tamtéž, s. 12–13.

zainteresování na daném přímém užitku (tohoto užitku není možné dosáhnout ziskovým způsobem). Lze podpořit veřejnými zdroji.<sup>70</sup>

Nestátní nezisková organizace (non-governmental organizations) je v běžném evropském pojetí označovaná organizace, jež je zřízena jiným subjektem než státem a jejímž prvotním účelem není vytváření zisku. Jestliže spotřebovává peníze či vytváří zisk, investuje zásadně do svých předem definovaných aktivit v oblasti veřejného zájmu, tj. v sociální oblasti, v ochraně památek, přírody, v kultuře, ve zdravotnictví, ve vzdělání.<sup>71</sup>

### 3.2.1 Členění nestátních neziskových organizací

Členění dle Studie pro Konceptci politiky vlády vůči NNO do roku 2020, které zmiňuje Kryšková.<sup>72</sup>

1. Úzká definice – vymezení používané Radou vlády pro NNO obsahuje vybrané právní formy, a to: nadace, nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, spolky (dříve občanská sdružení), církevní právnické osoby, přidružený (pobočný) spolek (dříve organizační jednotky sdružení).
2. Široká definice (tzv. strukturálně – operativní definice) – vymezení používané v rámci mezinárodního výzkumu Johns Hopkins University, které charakterizuje neziskový sektor jako soubor institucí, jež existují vně státních struktur, slouží veřejným zájmům a vyznačují se pěti vlastnostmi najednou (organizovanost, soukromoprávnost, nerozdělování zisku, samosprávnost, dobrovolnost).

Do tohoto vymezení dle uvedené studie patří: školské právnické osoby, politické strany a hnutí, stavovské organizace – profesní komory, komora (s výjimkou profesních komor), zájmová sdružení právnických osob a honební společenstva.

Studie jako nové právní normy od 1. 1. 2014 uvádí tyto následující právní formy:

- ústav,
  - organizační složka zahraničního nadačního fondu,
  - organizační složka zahraniční nadace,
  - odborová organizace a organizace zaměstnavatelů,
  - mezinárodní odborová organizace,
  - mezinárodní organizace zaměstnavatelů,
  - pobočná mezinárodní odborová organizace,
  - pobočná mezinárodní organizace zaměstnavatelů,
  - zahraniční spolek,
  - zahraniční pobočný spolek,
  - zvláštní organizace pro zastupování českých zájmů v mezinárodních nevládních organizacích,
  - organizační jednotka zvláštní organizace pro zastoupení českých zájmů v mezinárodních nevládních organizacích.
3. Vymezení používané Českým statistickým úřadem, kde je využívána strukturálně-operativní definice aplikovaná na realitu v ČR v rámci Satelitního účtu neziskových institucí (SÚNI). Satelitní účet zveřejňuje Český statistický úřad. Jsou v něm uvedeny všechny údaje za veškeré neziskové instituce a rozšiřuje sledované statistické údaje o strukturální ukazatele (počet

<sup>70</sup> Srov. BOUKAL, P. *Nestátní neziskové organizace*. Vysoká škola ekonomická v Praze. Praha: Oeconomica, 2009. IBSN 978-80-245-1650-9. s. 13.

<sup>71</sup> Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. IBSN 80-7178-549-0. s. 123.

<sup>72</sup> Srov. KRYŠKOVÁ, Š. *Nestátní neziskové organizace – právní úprava, účetnictví, audit, daně*. Praha: Leges, 2019. IBSN 978-80-7502-378-0. s. 30.



zaměstnanců, subjektů, dobrovolníků, členů, členství) a o ukazatele výkonu (počet návštěvníků muzea, počet vystudovaných žáků gymnázia apod.). Český statistický úřad při sestavování satelitního účtu vychází z „Příručky o neziskových institucích v systému národních účtů“ a z „Evropského systému účtu ESA 2010.“<sup>73</sup>

Kryšková dále uvádí členění nevýdělečných organizací z následujících hledisek.

*Hledisko prospěšnosti a charakteru poslání:*

- organizace veřejně prospěšné, které jsou zakládány za účelem produkce veřejných a smíšených statků uspokojujících potřeby veřejnosti, např. zdravotnictví, vzdělávání, ekologie (nadace, nadační fondy, politické strany, obecně prospěšné společnosti, církve apod.),
- organizace vzájemně prospěšné, které jsou zakládány s cílem vzájemné podpory skupin občanů, které mají společný zájem. Jejich úkolem je uspokojování vlastních zájmů, které ale neodporují zájmům jiných občanů. Jedná se např. o činnosti ve sféře kultury, ochranu zájmů určitých skupin (spolky, profesní komory).

Nelze přesně určit hranici mezi veřejně a vzájemně prospěšnými nevýdělečnými organizacemi. Lze obecně konstatovat, že vzájemně prospěšné organizace poskytují služby pouze svým členům, avšak organizace veřejně prospěšné poskytují služby či podporu společnosti jako takové.

*Hledisko právní úpravy:*

- organizace dle občanského zákoníku – spolek, nadace, nadační fond, ústav, společenství vlastníků,
- organizace dle zvláštního zákona – politická strana a politické hnutí, církve a náboženská společnost, obecně prospěšná společnost, školská právnická osoba, veřejná výzkumná instituce, veřejná vysoká škola, honební společenstvo atd.

*Hledisko vzniku:*

- organizace vzniklé zápisem do veřejného rejstříku (př. spolek, nadace, ústav atd),
- organizace vzniklé zápisem do seznamu, registru, rejstříku (př. politické strany a politická hnutí v registru u Ministerstva vnitra, školské právnické osoby v registru u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, honební společenstva v registru u orgánu státní správy myslivosti atd.),
- organizace vzniklé ze zákona (př. profesní komory, vysoké veřejné školy, Český rozhlas, Česká televize atd.).<sup>74</sup>

Adámek uvádí další kritérium členění NNO, a to dle jejich funkce, tzn. hlavní orientace jejich činnosti a dělí se na typy:

- servisní – poskytují služby přímo svým klientům, tedy přímo řeší veřejné problémy; patří sem zejména NNO poskytující sociální služby, NNO v oblasti zdravotnictví a sociálního začleňování nebo v oblasti rozvojové spolupráce a humanitární pomoci;
- advokační – bojují za práva vymezených skupin či vybraných veřejných zájmů; mají významnou roli při prosazování principu rovnosti a nediskriminace, v ochraně menšinových zájmů a veřejného zájmu jako je ochrana zdraví, životního prostředí nebo práv spotřebitelů; advokační a servisní funkce často splývají a NNO tak plní obě funkce zároveň, a to v určitém poměru svých činností;

<sup>73</sup> Srov. KRYŠKOVÁ, Š. *Nestátní neziskové organizace – právní úprava, účetnictví, audit, daně*. s. 31–32.

<sup>74</sup> Srov. Tamtéž, s. 33–34.

- zájmové – zaměřují se na organizování zájmové činnosti buď výhradně pro své členy, anebo s přesahem do širší společnosti, kdy se jejich aktivity blíží službám poskytovaným určitým skupinám, náleží sem NNO působící v oblasti sportu a kultury či tradiční venkovské spolky (včelařské svazy, dobrovolní hasiči apod.); zájmové NNO jsou nejpočetnější skupinou a jsou postaveny výhradně na členském principu;
- filantropické – podporují finančně a hmotně veřejně prospěšné aktivity, jedná se zejména o nadace a nadační fondy.<sup>75</sup>

### 3.2.2 Význam a přínos nestátních neziskových organizací

*Nestátní neziskové organizace mají v sociálním, kulturním i ekonomickém životě společnosti velký význam.*<sup>76</sup>

Do určité míry suplují roli státu, kde stát nemůže či nechce zasahovat. Zaobírají se problematikou ochrany přírody, pracují s dětmi a mladými ze sociálně znevýhodněných rodin, pečují o seniory či pomáhají řešit situaci lidí, kteří se ocitli v dluhové pasti. Klečková poukazuje na přínos ekonomický, kulturní a sociální.

- *Ekonomický* – vykonávané služby neziskovými organizacemi, které stát potřebuje nebo je považuje za důležité, jsou pro něj cenově výhodnější. Nestátní organizace si dokážou zajistit financování svých aktivit i z jiných zdrojů a významným aspektem je činnost, která je dobrovolníky konaná zadarmo či za výrazně nižší náklady. Využíváním služeb stát šetří finance následujícími způsoby:

- k vysoutěženým státním penězům přidávají další peníze získané z jiných zdrojů,
- pro NNO pracují stovky dobrovolníků zdarma,
- NNO pracují za náklady, nevydělávají na zisk,
- jsou podrobeny pečlivé kontrole veškerých výdajů.

Představují také významného zaměstnavatele jako poskytovatele sociálních služeb.<sup>77</sup>

- *Kulturní* – působí k obohacení kulturního života. Příkladem může být lokální ekologický spolek, který každoročně organizuje dobročinné vyčištění městského parku. Obyvatelé města tak mohou chodit na procházky do čistého parku, účastnit se kulturně společenské akce a zároveň vedení města ušetří nemalé náklady z rozpočtu, které by muselo zaplatit najaté úklidové společnosti.

Při svém působení v zahraničí získávají neziskové organizace zkušenosti a osvědčené praktiky z humanitárních krizí a katastrof, které pak mohou využít například při záplavách. Zároveň tím reprezentují a zvyšují prestiž Česka v zahraničí. Problémy lidí řeší v jejich zemích tak, aby se zvýšila místní kvalita života a lidé necítili silnou potřebu opouštět své domoviny. Tímto NNO například napomáhají prevenci migrační krize.

- *Sociální* – NNO při plnění sociální role poskytují zájemcům výkon určitých služeb nebo statků, které by zájemci nemohli jinak získat. Působí v oblastech, které soukromé firmy nemohou a nechtějí pokrývat. Jedná se zejména o uspokojování potřeb občanů ve sféře výchovy a vzdělávání, kultury, vědy a techniky, zdravotní a sociální péče aj.

<sup>75</sup> Srov. ADÁMEK, P. *Společenská odpovědnost firem, neziskového sektoru a veřejné správy – distanční studijní text*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. 2019. IBSN 978-80-7510-370-3. s. 114–115.

<sup>76</sup> BOUKAL, P. *Nestátní neziskové organizace*. Vysoká škola ekonomická v Praze. s. 19.

<sup>77</sup> Srov. KLEČKOVÁ, A. *Fenomén jménem neziskovky IPPS*. Duben 2020 [online]. [cit. 2021-08-26]. s. 12–13.

NNO při práci se sociálně vyloučenými lidmi, cizinci, navrátilci z výkonu trestu, drogově závislími, lidmi bez domova, s těžce zdravotně postiženými klienty odvádějí pro společnost významnou službu, neboť zajišťují alespoň základní sociální smír.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Srov. KLEČKOVÁ, A. *Fenomén jménem neziskovky IPPS*. Duben 2020 [online]. [cit. 2021-08-26]. s. 13.

## 4 Jihočeský kraj

### 4.1 Socio-demografické údaje

Jihočeský kraj se nachází na jihu České republiky a sousedí s kraji Plzeňským, Středočeským, Jihomoravským a krajem Vysočina a leží na hranici České republiky s Rakouskem a Německem. Příhraniční charakter kraje umožňuje příhraniční spolupráci v oblasti výrobní i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu. Je využívána atraktivita kraje s méně narušenou přírodou a množstvím kulturních památek.<sup>79</sup>

Jihočeský kraj se svou rozlohou 10.058 km<sup>2</sup> zaujímá necelých 13 % plochy České republiky. Dle počtu obyvatel 644.200 je územím s nejnižší hustotou zalidnění, která se dlouhodobě pohybuje kolem 63 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>. Na území republiky je zřízeno 14 vyšších územních samosprávních celků, včetně Jihočeského kraje se sídlem v Českých Budějovicích, který je vymezen územím 7 okresů: České Budějovice, Český Krumlov, Tábor, Písek, Jindřichův Hradec, Strakonice a Prachatice (v rámci působnosti státní moci dosud je používán termín okres např. OSSZ). V rámci reformy veřejné správy bylo ustanoveno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřenými obecními úřady. Od ledna 2016 je v kraji 624 obcí.<sup>80</sup>

Okresem s největší hustotou obyvatelstva je okres České Budějovice. Zde žije 30 % obyvatel kraje a jen v samotném městě České Budějovice je jich soustředěno 94,46 tisíc. Mezi další velká města kraje náleží Tábor s 34,27 tisíci obyvateli, Písek s 30,41 tisíci obyvateli, Strakonice s 22,64 tisíci obyvateli a Jindřichův Hradec s 21,46 tisíci obyvateli. V uvedených pěti městech žije téměř třetina obyvatel kraje.<sup>81</sup>

Nejmenší obce do 200 obyvatel představují přibližně 37 % z celkového počtu obcí, avšak v nich žije zhruba 4 % celkového počtu obyvatel kraje. Dochází k vyliďňování venkovských oblastí.<sup>82</sup> Obyvatelstvo Jihočeského kraje je nepatrně starší (průměrný věk je 42,8) v porovnání s celou ČR. Pohraniční okres Český Krumlov se od demografické struktury kraje výrazně odlišuje. Má pestřejší národnostní složení, mladší věkovou strukturu a spolu s okresem České Budějovice většinou mívá vyšší porodnost a nejnižší úmrtnost. S ohledem na vývoj porodnosti a zvyšování průměrného věku dožití dochází ke stárnutí populace a předpokládá se, že tento trend potrvá. Nárůst počtu obyvatel nad 65 let během 10 let činí více než 5 %.<sup>83</sup>

Stanovit počet OZP, které žijí na území Jihočeského kraje, je velmi obtížné. Ve Výběrovém šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018 není uvedeno rozdělení výskytu OZP dle jednotlivých krajů. Pro určení pravděpodobného počtu těchto osob lze použít výstupy podobně zaměřeného výběrového šetření z roku 2013 (viz Tab. 1), které bylo provedeno jinou metodou. Informace poskytovali formou odeslaných dotazníků registrující praktičtí lékaři, kteří v roce 2018 byli méně ochotni se dobrovolně do šetření

---

<sup>79</sup> Srov. *Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb Jihočeského kraje na období 2022-2024*. České Budějovice: INPRESS, 2021. IBSN 978-80-87520-69-7. s. 13.

<sup>80</sup> Srov. Tamtéž, s. 13.

<sup>81</sup> Srov. Tamtéž, s. 14.

<sup>82</sup> Srov. Tamtéž, s. 14.

<sup>83</sup> Srov. Tamtéž, s. 15–16.

zapojit.<sup>84</sup> Podle zvolené metodiky z roku 2013 je možné odhadnout, že v Jihočeském kraji žije přibližně 65.160 obyvatel se zdravotním postižením.<sup>85</sup>

**Tabulka 1** – Členění OZP do jednotlivých skupin dle převládajícího druhu postižení v Jihočeském kraji

Typ zdravotního postižení z toho	Podíl v %	Počet osob
s tělesným postižením	29,2	19 027
se zrakovým postižením (z toho nevidomí)	6,0	3 909 (949)
se sluchovým postižením (z toho neslyšící)	5,1	3 323 (623)
s mentálním postižením	6,1	3 975
s psychickými poruchami (z toho se schizofrenií)	8,5	5 539 (2 470)
s vnitřním onemocněním	41,9	27 302
Jiné	3,2	2 085
<b>Celkem</b>	<b>100</b>	<b>65 160</b>

Zdroj: ČSÚ a Krajský plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením 2018–2021

## 4.2 Problematika nezaměstnanosti

Jihočeský kraj se v průměru řadí na 2. – 6. místo v pořadí krajů dle nejnižšího podílu nezaměstnaných. V lednu a únoru roku 2020 byl na 7. místě a v období měsíců červenec až listopad zaujímal druhou pozici po Pardubickém kraji.<sup>86</sup>

### *Příčiny nezaměstnanosti v Jihočeském kraji*

Mezi dlouhodobé zásadní příčiny patří:

- nedostatečná dopravní obslužnost (zejména ve venkovských a hraničních oblastech okresů včetně příhraničních regionů s Rakouskem a Německem), která také způsobuje obtížné dojíždění do zaměstnání zejména při směnných nebo turnusových provozech, při víkendových službách atd.;
- obtížné sladění profesního života s životem rodinným (nároky směnných provozů x péče o nezletilé dítě či o blízkou osobu), uchazeči preferují jednosměnné provozy z důvodu péče o děti, obtížné dojížděky a nabízené výše mzdy; není dostatek volných míst na zkrácený úvazek především pro osoby pečující o děti ve věku do 15 let a pro OZP;

<sup>84</sup> Srov. Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018. © Český statistický úřad. Praha, 2019. [online]. [cit. 2021-09-28]. s. 6.

<sup>85</sup> *Krajský plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením 2018-2021*. Jihočeský kraj: 2017. IBSN 978-80-87520-19-2. s. 6.

<sup>86</sup> Srov. BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2020. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30]. s. 11.

- nesoulad požadavků zaměstnavatelů a nabízených dovedností uchazečů (např. vysoká dlouhodobá poptávka v profesi „řidič mezinárodní nákladní dopravy“, ale evidovaní uchazeči-řidiči mají zájem o profesi „řidič osobního automobilu“);
- převaha uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, bez základních pracovních a často i hygienických návyků (v mnoha případech zároveň pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi).

Pandemická situace v roce 2020 způsobila specifickou příčinu nezaměstnanosti, která se projevovala od března a s různou intenzitou přetrvávala do konce roku. Zaměstnavatelé s ohledem na nejistou situaci více zvažovali přijímání nových zaměstnanců a více se zaměřovali na snahu udržet stávající zaměstnance.<sup>87</sup>

OZP dle Zprávy o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji náleží k nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání z hlediska možnosti uplatnění na trhu práce. Přestože je prováděna široká společenská osvěta, je zájem zaměstnavatelů zaměstnat tyto osoby sporadický. Mezi důvody malého zájmu patří nemocnost (bývá u OZP větší), malá nabídka míst na kratší úvazek a míst, která by svým charakterem vyhovovala pracovnímu zatížení u těchto osob. Dalším problémem je i nízká kvalifikace a jejich obava z nových činností, pro něž je nutné podstoupit doškolování apod.<sup>88</sup>

---

<sup>87</sup> Srov. BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ. 2020.* Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30]. s. 15.

<sup>88</sup> Srov. Tamtéž, s. 30.

## 5 Analýza získaných údajů

Při mapování situace zaměstnávání OZP v NNO v Jihočeském kraji jsem oslovila Český statistický úřad a Krajskou pobočku ÚP ČR v Českých Budějovicích. Zde jsem získala konkrétní informace či odkazy na zdroje, ze kterých bylo možné vyhledat potřebná data. Hlavním zdrojem informací byly roční Zprávy o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, které jsou vydávány za uplynulý rok v únoru následujícího roku. Údaje jsem sledovala za pětileté období od roku 2016 až do roku 2020. Týkají se problematiky zaměstnávání OZP na trhu práce včetně aplikování vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Údaje jsou zpracované v následujících tabulkách.

Tabulka 2 ukazuje vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, který od roku 2016 postupně klesal až do roku 2019. Vlivem pandemické situace v roce 2020 dochází k nárůstu počtu uchazečů. U OZP dochází také v roce 2020 k mírnému nárůstu, ale procentuální podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů (14.096) je nejnižší (14,8 %) za celé sledované období. Z tabulky je patrné, že nejvíce zdravotně postižených uchazečů jsou osoby s I. a II. stupněm invalidity. Průměrný počet uchazečů se zdravotním postižením činí 2.325 osob, což představuje průměrný procentuální podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů 16,8 % za sledované období. Podle údajů v Tabulce 3 je možné vidět, že průměrný roční podíl OZP na celkové nezaměstnanosti je v Jihočeském kraji vyšší než v rámci České republiky.

**Tabulka 2** – Vývoj počtu evidovaných uchazečů-osob se zdravotním postižením na trhu práce v Jihočeském kraji (k 31.12.)

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání celkem	19.385	14.112	11.060	10.537	14.096
Osoby-uchazeči se zdravotním postižením	3.266	2.564	1.992	1.725	2.088
Podíl na celkovém počtu uchazečů	16,8 %	18,2 %	18 %	16,4 %	14,8 %
Z toho III. stupeň	11	3	5	3	8
I. a II. stupeň invalidity	2.875	2.250	1.670	1.418	1.493
Osoby zdravotně znevýhodněné	380	311	317	304	357

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

**Tabulka 3** – Vývoj průměrného ročního podílu OZP na celkové nezaměstnanosti

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Jihočeský kraj	16,8 %	19,4 %	19,6 %	18,7 %	15,6 %
Česká republika	14,3 %	15,9 %	17,1 %	16,6 %	14,0 %

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Při sledování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti lze zaznamenat u nástrojů veřejně prospěšné práce (viz Tabulka 4) a společensky účelná pracovní místa – vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů (viz Tabulka 5) od roku 2016 pokles uchazečů. U OZP se však procentuální podíl na celkovém počtu zvyšuje, a to poukazuje na skutečnost, že uváděné nástroje představují důležitou podporu pro jejich zaměstnávání.

**Tabulka 4 – Veřejně prospěšné práce**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání celkem	1.467	1.178	1.220	691	550
z toho OZP	238 (16,2 %)	211 (17,9 %)	195 (16 %)	141 (19,1 %)	128 (23,3 %)

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

**Tabulka 5 – Společensky účelná pracovní místa – vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání celkem	1.267	425	512	120	95
z toho OZP	108 (8,5 %)	66 (15,5 %)	62 (12,1 %)	16 (13,3 %)	21 (21,9 %)

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Z údajů vidíme minimální či žádné vytváření společensky účelných pracovních míst – pracovní místa zřízená uchazeči pro výkon samostatné výdělečné činnosti u OZP (viz Tabulka 6).

**Tabulka 6 – Společensky účelná pracovní místa – pracovní místa zřízená uchazeči pro výkon samostatné výdělečné činnosti**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Uchazeči o zaměstnání celkem	89	67	47	10	16
z toho OZP	6 (6,7 %)	2 (3,0 %)	1 (2,1 %)	0	0

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (viz Tabulka 7) je poskytován od roku 2018 a nahrazuje dřívější příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (viz Tabulka 8). Od roku 2016 se počet těchto zřizovaných míst snižuje, což může způsobovat i snižování celkového počtu uchazečů včetně OZP, jak je patrné z Tabulky 2.



**Tabulka 7 – Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zřízených pracovních míst	-	-	1	0	2
Počet umístěných OZP	-	-	2	0	4

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

**Tabulka 8 – Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet zřízených míst	11	8	-	-	-
Počet umístěných OZP	29	21	-	-	-

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti účinnou k 1. 1. 2018 se nedefinuje institut „chráněné pracovní místo“, ale namísto toho se zavádí pojem „chráněný trh práce“, který zahrnuje zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, a se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce.<sup>89</sup> O aplikování tohoto nástroje od roku 2018 informuje Tabulka 9, kdy dochází k postupnému navyšování počtu uzavřených dohod.

**Tabulka 9 – Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce – Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (k 31.12.)**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet uzavřených dohod	-	-	355	397	412
z toho nových	-	-	0	58	31

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

V rámci podpory zaměstnávání OZP je poskytován od roku 2018 příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP na volném trhu práce. Je poskytován pouze zaměstnavatelům na tzv. volném trhu práce a není možné jej poskytnout na pracovní místa mimo pracoviště zaměstnavatele.<sup>90</sup> O využití tohoto nástroje informuje Tabulka 10, kde je patrný pokles, zejména v roce 2019, kdy byl zaznamenán nejnižší počet všech uchazečů za sledované období.

<sup>89</sup> Srov. BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ. 2018.* Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30]. s. 35.

<sup>90</sup> Srov. Tamtéž, s. 35.

**Tabulka 10** – Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP na volném trhu práce

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet podpořených OZP	-	-	25	14	23

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Dalším sledovaným nástrojem je rekvalifikace (viz Tabulka 11). Při zvolené rekvalifikaci si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sám volí rekvalifikaci, kterou potřebuje pro své uplatnění na trhu práce, i rekvalifikační zařízení, které rekvalifikaci provede.<sup>91</sup> Z uvedených dat je patrné, že u OZP více převládá využívání rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce, pouze v roce 2020 procentuálně převažovala rekvalifikace zvolená.

**Tabulka 11** – Rekvalifikace

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
<i>Zvolená</i>					
Počet uchazečů celkem	487	281	197	180	175
z toho OZP	22 (4,52 %)	9 (3,2 %)	20 (10,15 %)	25 (13,88 %)	22 (12,6 %)
<i>Zabezpečovaná ÚP</i>					
Počet uchazečů celkem	1.030	881	774	190	280
z toho OZP	126 (12,6 %)	121 (13,88 %)	137 (18,4 %)	36 (18,9 %)	32 (11,5 %)

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

Tabulka 12 ukazuje údaje o pracovní rehabilitaci, která je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti pro klienty, kteří mají zdravotní postižení nebo mají přiznanou invaliditu a současně chtějí pracovat.<sup>92</sup> Jsou zde uváděny počty uzavřených individuálních plánů pracovní rehabilitace a počty osob, které se podařilo umístit na trhu práce. V roce 2019 a 2020 ve Zprávě o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji nebyla uvedena data o počtu umístěných osob na trhu práce. Nejvíce uzavřených individuálních plánů včetně umístěných osob na trh práce, kterých bylo více jak 50 %, se podařilo v roce 2018. V následujících letech dochází k značnému poklesu. V roce 2020 je však nutné brát v úvahu omezení v souvislosti s pandemií covid-19.

**Tabulka 12** – Pracovní rehabilitace

Nástroj AZP pro klienty, kteří mají zdravotní postižení nebo mají přiznanou invaliditu a současně chtějí pracovat

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
Počet uzavřených individuálních plánů pracovní rehabilitace	29	44	62	34	7
z toho umístěných na trhu práce	12	20	36	neuveďeno	neuveďeno

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2016–2020

<sup>91</sup> Srov. BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ. 2018.* Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30]. s. 38.

<sup>92</sup> Srov. Tamtéž, s. 42.

Informace o působení NNO v Jihočeském kraji poskytuje Tabulka 13, kde je k celkovému počtu uváděn počet subjektů se zjištěnou aktivitou. Přestože po zavedení nového občanského zákoníku č. 89/2021 Sb., který je účinný od 1. 1. 2014, se očekával pokles počtu těchto organizací zejména spolků, dochází celkově za sledované období k postupnému navyšování. Největší průměrný podíl (70,4 %) na celkovém počtu NNO představují spolky, ale pouze 25 % z nich vykazuje ekonomickou aktivitu. Dalšími nejvíce zastoupenými subjekty jsou pobočné spolky (25,7 %), z nichž 31 % vykazuje ekonomickou aktivitu. Následují obecně prospěšné společnosti (2 %) mající nejvyšší podíl (71 %) ekonomické aktivity, ale jejich počet se za sledované období snižuje. Nadační fondy jsou průměrně zastoupeny 1,14 %, vykazují 32,3 % ekonomické aktivity a jejich počet mírně vzrůstá. Zapsané ústavy jsou zastoupeny v průměru 0,48 %, jejich ekonomická aktivita činí v průměru 57 % a také dochází k početnímu navýšení. Nejmenší průměrný podíl (0,27 %) na celkovém počtu NNO tvoří nadace, jejich počet za sledované období mírně klesá, ale 46,8 % vykazuje ekonomickou aktivitu.

**Tabulka 13** – Vývoj počtu NNO se sídlem v Jihočeském kraji (k 31. 12.)  
(subjekty registrované v Registru ekonomických subjektů ČSÚ)

Rok	2016	2017	2018	2019	2020
<b>NNO celkem</b>	<b>8 858</b>	<b>8 960</b>	<b>9 044</b>	<b>9 194</b>	<b>9 321</b>
<b>z toho se zjištěnou aktivitou</b>	<b>2 302</b>	<b>2 512</b>	<b>2 595</b>	<b>2 695</b>	<b>2 532</b>
nadace	27	25	24	22	22
z toho se zjištěnou aktivitou*	9	12	10	11	13
nadační fond	103	103	104	102	110
z toho se zjištěnou aktivitou	36	29	28	33	43
obecně prospěšná společnost	207	189	183	174	171
z toho se zjištěnou aktivitou	132	133	129	131	126
spolek	6 101	6 237	6 370	6 551	6 681
z toho se zjištěnou aktivitou	1 457	1 581	1 635	1 723	1 636
pobočný spolek	2 388	2 366	2 319	2 296	2 286
z toho se zjištěnou aktivitou	652	735	769	765	684
zapsaný ústav	32	40	44	49	51
z toho se zjištěnou aktivitou	16	22	24	32	30

\*Subjekt se zjištěnou aktivitou je subjekt, který podle informací ze statistických zjišťování (poslal ČSÚ vyplněný výkaz) nebo z administrativních zdrojů (vyplnil nějaký doklad pro správu sociálního zabezpečení, finanční úřad, úřad práce, celní správu apod.) a tím vykazuje v příslušném roce ekonomickou aktivitu.

Zdroj: Český statistický úřad za období 2016–2020

Tabulka 14 a Tabulka 15 poukazují na angažovanost NNO v zaměstnávání OZP jako uznaného zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Z celkového počtu (392) Úřadem práce uzavřených dohod o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce bylo s NNO uzavřeno 30 dohod (7,35 %). Největší zastoupení na chráněném trhu práce představují společnosti s ručením omezeným (46,43 %) a fyzické osoby (40,3 %). Při sledování struktury právních subjektů NNO vidíme, že nejvíce dohod v Jihočeském kraji bylo uzavřeno se spolky (12), dále s obecně prospěšnými společnostmi (9), se zapsanými ústavami (7) a 1 dohoda s pobočným spolkem a 1 dohoda s nadací.

**Tabulka 14** – Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce (*Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*) v Jihočeském kraji (k 30. 9. 2021)

Právní subjekty	Počet uzavřených dohod
Společnosti s ručením omezeným	182 (46,43 %)
Fyzické osoby	158 (40,3 %)
Nestátní neziskové organizace	30 (7,65 %)
Obce	9 (2,3 %)
Akciové společnosti	5 (1,3 %)
Výrobní družstva	4 (1,0 %)
Církevní organizace	3 (0,77 %)
Veřejně obchodní společnosti	1 (0,25 %)
<b>Celkem</b>	<b>392 (100 %)</b>

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích

**Tabulka 15** – Struktura právních subjektů NNO dle uzavřených dohod

Právní subjekt	Počet uzavřených dohod
Spolek	12
Pobočný spolek	1
Obecně prospěšná společnost	9
Nadační fond	-
Zapsaný ústav	7
Nadace	1
<b>Celkem</b>	<b>30</b>

Zdroj: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích

## Shrnutí

Z provedené analýzy vyplývá, že v Jihočeském kraji se z řad OZP na počtu uchazečů o zaměstnání nejvíce podílejí osoby s I. a II. stupněm invalidity. Průměrný roční podíl OZP na celkové nezaměstnanosti je v Jihočeském kraji vyšší než v rámci České republiky. Mezi nejvýznamnější nástroje, které představují důležitou podporu při zaměstnávání OZP, jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa – vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů. Zde dochází k navyšování procentuálního podílu těchto osob. Nejméně využívanými nástroji jsou společensky účelná pracovní místa – pracovní místa zřízená uchazeči pro výkon samostatné výdělečné činnosti a příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Dle uvedených dat vidíme pokles při využívání nástroje pracovní rehabilitace i rekvalifikace, kde je OZP více využívaná rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce. Postupně dochází k nárůstu zaměstnavatelů

uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dle tohoto nástroje je možné posoudit angažovanost NNO při zaměstnávání OZP a lze tedy konstatovat, že jsou třetím subjektem s nejvyšším počtem uzavřených dohod o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Největší zastoupení z řad NNO v Jihočeském kraji mají spolky, se kterými bylo také uzavřeno nejvíce výše zmiňovaných dohod, a nejméně jsou zde zastoupeny nadace.

## Závěr

Problematiku zaměstnávání OZP nelze opomíjet, neboť zmíněné osoby patří k nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání na trhu práce. V této souvislosti se práce zaměřuje na problematiku těchto zájmových osob v NNO s cílem zmapovat ji na území Jihočeského kraje. Jako výchozí orientační směrnice byla nastavena hypotéza o angažovanosti NNO při zaměstnávání OZP v Jihočeském kraji.

V rámci zpracování jsou nejprve vysvětleny základní pojmy: zdravotní postižení, OZP a její pojetí v české legislativě. Následuje zaměření na zaměstnávání OZP, kde byl zdůrazněn význam práce pro člověka, úprava zaměstnávání OZP v platné legislativě, povinnosti zaměstnavatelů, jaké jsou demotivační faktory ovlivňující zaměstnávání uváděných osob. Tato kapitola se také věnovala oblasti státní politiky zaměstnanosti včetně vymezení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nástrojů podpory zaměstnávání OZP a nástrojů podpory zaměstnavatele při zaměstnávání těchto osob. Třetí kapitola se zabírala NNO, jejich členěním, významem a přínosem pro společnost. Následující čtvrtá kapitola byla soustředěna na popis situace v Jihočeském kraji s ohledem na socio-demografické údaje a problematiku nezaměstnanosti. Metodou analýzy dat proběhlo v rámci páté kapitoly vyhodnocování vybraných údajů, které se týkaly zaměstnávání OZP z pohledu aplikování vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a problematiky NNO v Jihočeském kraji.

Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že NNO se v oblasti zaměstnávání těchto osob angažují. V rámci vyhodnocení počtu uzavřených dohod o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce jsou v pořadí třetím subjektem, se kterým bylo uzavřeno nejvíce dohod. Jejich podíl představoval 7,65 %. K subjektům s největším počtem uzavřených dohod náleží společnosti s ručením omezeným a fyzické osoby, které se podílely na jejich celkovém počtu ve výši necelých 87 %. Největší zastoupení z řad NNO v Jihočeském kraji mají spolky (70,4 %), se kterými bylo také uzavřeno nejvíce výše zmiňovaných dohod, a nejméně jsou zde zastoupeny nadace (0,27 %). Je však nutné zmínit, že pracovní uplatnění OZP je v Jihočeském kraji realizováno také NNO s celorepublikovým působením.

Z této analýzy dále vyplynulo, že v Jihočeském kraji se z řad OZP na počtu uchazečů o zaměstnání nejvíce podíly osoby s I. a II. stupněm invalidity. Průměrný roční podíl OZP na celkové nezaměstnanosti byl v Jihočeském kraji vyšší než v rámci České republiky. Mezi nejvýznamnější nástroje, které představují důležitou podporu při zaměstnávání OZP a podporují jejich integraci do běžného pracovního prostředí, patřily veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa – vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů. Zde docházelo k navyšování procentuálního podílu těchto osob. Nejméně využívanými nástroji byla společensky účelná pracovní místa – pracovní místa zřízena uchazeči pro výkon samostatné výdělečné činnosti a příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Dle uvedených dat byl zaznamenán pokles při využívání nástroje pracovní rehabilitace i rekvalifikace, u které byla OZP více využívaná rekvalifikace zabezpečovaná Úřadem práce. Postupně docházelo k nárůstu zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Na základě zpracovaných dat si autorka dovoluje jednoznačně prezentovat své poznatky o angažovanosti NNO v zaměstnávání OZP. Tyto organizace jsou alternativou toho, co by měl plnit stát v oblasti politiky zaměstnanosti. Autorka v rámci mapování problematiky zaměstnávání OZP v Jihočeském kraji přináší zajímavý přehled

o využitelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které představují významný prvek při zaměstnávání těchto osob.

## Zdroje

ADÁMEK, P. *Společenská odpovědnost firem, neziskového sektoru a veřejné správy – distanční studijní text*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. 2019. IBSN 978-80-7510-370-3.

BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2016. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30] Dostupné na WWW: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni\\_JCK\\_2016.pdf/9c183ff7-dbc6-6345-bfb0-95c4bd70fdea](https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni_JCK_2016.pdf/9c183ff7-dbc6-6345-bfb0-95c4bd70fdea)>.

BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2017. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30] Dostupné na WWW: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni\\_JCK\\_2017.pdf/1eaf9099-3b16-878d-ed19-de5186cf726f](https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni_JCK_2017.pdf/1eaf9099-3b16-878d-ed19-de5186cf726f)>.

BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2018. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30] Dostupné na WWW: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni\\_JCK\\_2018.pdf/914eb765-7c5b-1100-d4d1-b455322d29c6](https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni_JCK_2018.pdf/914eb765-7c5b-1100-d4d1-b455322d29c6)>.

BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2019. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30] Dostupné na WWW: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni\\_JCK\\_2019.pdf/77871dc4-73b5-def6-9215-dac1135c2067](https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni_JCK_2019.pdf/77871dc4-73b5-def6-9215-dac1135c2067)>.

BERAN, J. KRATOCHVÍLOVÁ, M. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. O realizaci APZ a strategie APZ*. 2020. Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [online]. [cit. 2021-11-30] Dostupné na WWW: <[https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni\\_JCK\\_2020.pdf/51b185bc-6cb4-00f3-ccd2-ee2d1050fe91](https://www.uradprace.cz/documents/37855/904397/Rocni_JCK_2020.pdf/51b185bc-6cb4-00f3-ccd2-ee2d1050fe91)>.

BLATNÝ, R. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Advokátní deník*, 13. 2. 2020 [online]. [cit. 2021-10-29]. Dostupné na WWW: <<https://advokatnidenik.cz/2020/02/13/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-2/>>.

BOUKAL, P. *Nestátní neziskové organizace*. Vysoká škola ekonomická v Praze. Praha: Oeconomica, 2009. IBSN 978-80-245-1650-9.

ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2009. IBSN 978-80-7263-529-0.



KLEČKOVÁ, A. *Fenomén jménem neziskovky IPPS*. Duben 2020 [online]. [cit. 2021-08-26]. Dostupné na WWW: <<https://www.politikaspolecnost.cz/wp-content/uploads/2020/04/Fenom%C3%A9n-jm%C3%A9m-neziskovky-IPPS.pdf>>.

Kolektiv autorů Centra vizualizace a interaktivity vzdělávání s.r.o., Ostrava a Asociace Zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Praha. *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. [online]. 2015. 50 s [cit. 5. 1. 2022]. Dostupné na WWW: <[https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/7af834add832f650/uploads/Studie\\_o\\_zdravotn%C4%9B\\_posti%C5%BEen%C3%BDch\\_.pdf](https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/7af834add832f650/uploads/Studie_o_zdravotn%C4%9B_posti%C5%BEen%C3%BDch_.pdf)>.

*Krajský plán vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením 2018-2021*. Jihočeský kraj: 2017. IBSN 978-80-87520-19-2.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktuální vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. IBSN 980-80-7478-921-2.

KRYŠKOVÁ, Š. *Nestátní neziskové organizace – právní úprava, účetnictví, audit, daně*. Praha: Leges, 2019. IBSN 978-80-7502-378-0.

Listina základních práv a svobod, Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. [online]. [cit. 2021-10-21]. Dostupné na WWW: <[https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps\\_1.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnm/dokumenty/vladni-dokumenty/lzps_1.pdf)>.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. IBSN 80-7178-549-0.

MICHALÍK, J. a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. IBSN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. IBSN 978-80-7367-509-7.

OPATŘILOVÁ, D. PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita Brno. 2011. IBSN 978-80-210-5536-0. s. 106.

PROCHÁZKOVÁ, L. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita Brno. 2015. IBSN 978-80-210-8135-2. Dostupné na WWW: <<https://munispace.muni.cz/library/catalog/view/804/2560/458-1/#preview>>.

*Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb Jihočeského kraje na období 2022-2024*. České Budějovice: INPRESS, 2021. IBSN 978-80-87520-69-7

*Úmluva o právech osob se zdravotním postižením*. © Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Praha, 2011. IBSN 978-80-7421-037-2.

VLÁDA ČR. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021-2025*. Praha. [online]. [cit. 2021-09-14]. Dostupné na WWW: <<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvozp/aktuality/Narodni-plan-2021-2025.pdf>>.

VOTAVA, J. a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Univerzita Karlova v Praze. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009. IBSN 80-246-0708-5.

Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění platném k 1. 3. 2020. In: *Zákony pro lidi.cz* 2011, částka 136. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-388>>.

*Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018*. © Český statistický úřad. Praha, 2019. [online]. [cit. 2021-09-28] Dostupné na WWW: <<https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>>.

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění platném k 1. 1. 2022. In: *Zákony pro lidi.cz* 1992, částka 117. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>>.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění platném k 9. 9. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* 1995, částka 41. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>>.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění platném ke 2. 8. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* 2004, částka 143. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>>.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění platném k 1. 7. 2019. In: *Zákony pro lidi.cz* 2006, částka 37. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>>.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném k 1. 7. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* 2006, částka 84. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění platném k 1.1.2018 In: *Zákony pro lidi.cz* 2009, částka 198. dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198?text=198%2F2009>>.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění platném k 1. 3. 2020. In: *Zákony pro lidi.cz* 2011, částka 115. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-329>>.

Zákon č. 134/2016 Sb., zákon o zadávání veřejných zakázek, ve znění platném k 1. 6. 2021. In: *Zákony pro lidi.cz* 2016, částka 51. Dostupné na WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134>>.

Český statistický úřad

Krajská pobočka ÚP ČR České Budějovice

## **Seznam použitých zkratk**

- APZ - aktivní politika zaměstnanosti  
ČSÚ - Český statistický úřad  
NNO - nestátní neziskové organizace  
OSSZ - okresní správa sociálního zabezpečení  
OZP - osoby se zdravotním postižením  
ÚP ČR - Úřad práce České republiky

## Seznam grafů a tabulek

**Graf 1** – Podíl osob se zdravotním postižením z celkového počtu obyvatel podle věku a pohlaví

**Graf 2** – Oblasti zdravotního postižení

**Tabulka 1** – Členění osob se zdravotním postižením do jednotlivých skupin dle převládajícího druhu postižení v Jihočeském kraji

**Tabulka 2** – Vývoj počtu evidovaných uchazečů-osob se zdravotním postižením na trhu práce v Jihočeském kraji (k 31.12.)

**Tabulka 3** – Vývoj průměrného ročního podílu OZP na celkové nezaměstnanosti

**Tabulka 4** – Veřejně prospěšné práce

**Tabulka 5** – Společensky účelná pracovní místa-vyhrazená pracovní místa u zaměstnavatelů

**Tabulka 6** – Společensky účelná pracovní místa-pracovní místa zřízená uchazeči pro výkon samostatné výdělečné činnosti

**Tabulka 7** – Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

**Tabulka 8** – Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

**Tabulka 9** – Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce-*Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce* (k 31.12.)

**Tabulka 10** – Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na volném trhu práce

**Tabulka 11** – Rekvalifikace

**Tabulka 12** – Pracovní rehabilitace

**Tabulka 13** – Vývoj počtu NNO se sídlem v Jihočeském kraji (k 31. 12.)

**Tabulka 14** – Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce (*Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce*) v Jihočeském kraji (k 30. 9. 2021)

**Tabulka 15** – Struktura právních subjektů NNO dle uzavřených dohod

## Abstrakt

PUPÍKOVÁ, J. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v nestátních neziskových organizacích v Jihočeském kraji*. České Budějovice 2022. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra sociální a charitativní práce. Vedoucí práce J. Šetek.

**Klíčová slova:** osoba se zdravotním postižením, invalidita, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aktivní politika zaměstnanosti, nástroje podpory, nestátní neziskové organizace.

Tato bakalářská práce se zabývá otázkou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v nestátních neziskových organizacích a jejím cílem je zmapovat (popsat) tuto problematiku na území Jihočeského kraje.

Bakalářská práce definuje základní pojem zdravotní postižení, osoba se zdravotním postižením a její vymezení v české legislativě. Rozebírá legislativní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů, demotivační faktory ovlivňující zaměstnávání uváděných osob. Zabývá se oblastí státní politiky zaměstnanosti s uvedením nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nástrojů podpory zaměstnavatele při zaměstnání těchto osob. Dále se věnuje nestátním neziskovým organizacím, jejich významu a přínosu, členění a charakteristice vybraných organizací dle občanského zákoníku. Popisuje situaci v Jihočeském kraji s ohledem na socio-demografické údaje, osoby se zdravotním postižením a problematiku nezaměstnanosti. Metodou analýzy dat a komparace jsou zpracovávána a vyhodnocována vybraná data, která se týkají zaměstnávání osob se zdravotním postižením, problematikou nestátních neziskových organizací a jejich angažovanosti v oblasti zaměstnávání těchto osob v rámci Jihočeského kraje.

## **Abstract**

### **The employment of disabled people in non-governmental non-profit organizations in the South Bohemian region**

**Keywords:** person with disabilities, disability, employment of persons with disabilities, active employment policy, support instruments, non-governmental non-profit organizations.

This bachelor thesis deals with the issue of employment of people with disabilities in non-governmental non-profit organizations and its aim is to map (describe) this issue in the South Bohemian Region.

The bachelor thesis defines the basic concept of disability, person with disabilities and its definition in Czech legislation. It discusses the legislative regulation of the employment of persons with disabilities, the obligations of employers, disincentive factors influencing the employment of the persons mentioned. It deals with the area of state employment policy with the introduction of active employment policy instruments, instruments of support for the employment of persons with disabilities and instruments of employer support in the employment of these persons. It is also dedicated to non-governmental non-profit organizations, their importance and contribution, division and characteristics of selected organizations according to the Civil Code. It describes the situation in the South Bohemian Region with regard to socio-demographic data, people with disabilities and the issue of unemployment. The method of data analysis and comparison processes and evaluates selected data concerning the employment of persons with disabilities, the issue of non-governmental non-profit organizations and their involvement in the employment of these persons within the South Bohemian Region.